



A agenda trabalhista de 2025: o que esperar e como as empresas podem se preparar

25/01/2025

A chegada de 2025 traz uma série de mudanças no cenário trabalhista que prometem impactar profundamente as relações de trabalho no Brasil. Novas propostas legislativas, alterações em normas regulamentadoras e debates sobre temas emergentes, como saúde do trabalhador e inclusão, colocam as empresas em posição de adaptação contínua.

Essas mudanças, que abrangem desde novas regras para flexibilização de jornadas até a expansão de benefícios obrigatórios e maior atenção à saúde mental no ambiente de trabalho, exigem que empregadores estejam atentos para mitigar riscos e, ao mesmo tempo, encontrar oportunidades estratégicas. Mas, diante de um cenário tão dinâmico, como as empresas podem se preparar para essas mudanças e garantir conformidade?

E quais as principais tendências previstas para 2025? Vale destacar medidas práticas que podem ser adotadas para navegar esse período de transformações com segurança jurídica e eficiência operacional.

Jornada de trabalho

Neste aspecto, dois importantes debates estão em andamento:

Trabalho em domingos e feriados

A Portaria nº 3.665/2023, que entrará em vigor em 1º de julho de 2025, estabelece novas regras para o trabalho aos domingos e feriados.

Publicada inicialmente em novembro de 2023, sua vigência foi prorrogada algumas vezes até a definição da nova data. A nova norma altera a Portaria nº 671/2021 e regulamenta o trabalho em feriados no comércio, restringindo-o a atividades essenciais ou autorizadas por lei ou convenção coletiva, como hospitais, farmácias, transporte público, comércio e turismo. Algumas categorias, como jornalistas, artistas e motoristas, continuam sujeitas a normas específicas.

As condições para o trabalho nesses dias deverão ser negociadas por meio de acordos coletivos entre sindicatos e empresas, assegurando os direitos dos trabalhadores.

A implementação da portaria pode impactar as empresas de diversas formas: necessidade de buscar assistência jurídica para viabilizar as negociações sindicais, além de contribuir para o sindicato; obrigatoriedade de pagamento do horas extras pelo trabalho em domingos e feriados, aumentando os custos da folha de salários; exigência de adaptação operacional, diante de ajustes na logística, escalas de trabalho e controle de ponto.

Para garantir conformidade, as empresas precisarão revisar práticas de gestão e adotar medidas que minimizem os impactos dessas mudanças regulatórias.

Fim da Escala 6x1

Desde o final do ano passado, os debates sobre a redução da jornada de trabalho têm ganhado força tanto no Congresso Nacional, como na sociedade. A PEC da escala 6 x 1, como vem sendo chamado o projeto apresentado pela deputada Erika Hilton, propõe jornada semanal máxima de 36 horas, quatro dias de trabalho e três dias de folga, sem redução proporcional do salário.

De acordo com o texto, a proposta *“reflete um movimento global em direção a modelos de trabalho mais flexíveis aos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de adaptação às novas realidades do mercado de trabalho e às demandas por melhor qualidade de vida dos trabalhadores e seus familiares”*. Em contraponto, a classe empresária tem se manifestado no sentido de ser inviável a adoção da nova jornada em razão do considerável aumento da folha de pagamento, o que aumentaria o desemprego.

A proposta é incipiente, porém já provocou acalorados debates entre defensores da classe operária e representantes do setor econômico. O aprofundamento da discussão ao longo do ano será em torno de compreender se a redução da jornada vai de fato fomentar o desemprego ou estimular a economia. E pode-se adiantar: há fortes argumentos em ambos os polos. Com certeza, esta será uma das pautas mais relevantes, tendo em vista o impacto da aprovação de um projeto desta relevância para toda a sociedade.

Para as empresas e para a economia, não há dúvidas, se aprovada a proposta, trará impactos significativos, inclusive colocando em xeque a própria sobrevivência do negócio.

Saúde mental

A saúde mental dos trabalhadores será uma das matérias que demandará preocupação e atenção por parte das empresas brasileiras. Nos últimos anos o tema já vem ganhando força em razão do aumento de afastamentos relacionados a doenças mentais, como estresse, depressão e ansiedade.

Desde 2022, com o reconhecimento do burnout como doença ocupacional pela OMS, o debate vem se tornando cada mais presente no cenário trabalhista, exigindo uma postura ativa das organizações no combate a doenças psicoemocionais e promoção da saúde mental.

NR 1 e Riscos Psicossociais

*Spacca*

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi atualizada e, pela primeira vez, inclui os riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais.

A atualização da NR-1 entrará em vigor em 26 de maio de 2025 e significa que as empresas devem identificar, avaliar e gerenciar esses riscos com o mesmo rigor dos riscos físicos e químicos. A medida reforça a responsabilidade das empresas na promoção da saúde mental.

Os riscos psicossociais incluem: assédio moral e sexual; estresse no trabalho; carga de trabalho excessiva; pressões psicológicas, etc.

Medidas como avaliação de riscos emocionais, criação de políticas de combate ao assédio e *burnout* e capacitação de líderes e gestores, tornam-se fundamentais para evitar passivos trabalhistas e melhorar o clima organizacional.

Selo “Empresa Promotora da Saúde Mental”

A Lei nº 14.831/2024 instituiu a certificação de empresas reconhecidas como promotoras da saúde mental. Organizações interessadas devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes: promoção da saúde mental; bem-estar dos trabalhadores; transparência e prestação de contas.

O selo pode ser usado pela empresa em sua comunicação e nos materiais promocionais a fim de destacar a sua preocupação com esta temática. É uma honraria relevante, especialmente porque se alinha às práticas de ESG (Governança Ambiental, Social e Corporativa).

Diversidade e inclusão

A diversidade e a inclusão ganham cada vez mais espaço nas pautas legislativas e nas práticas corporativas. Iniciativas como o Pacto Nacional pela Diversidade, lançado pelo Ministério da Gestão, incentivam empresas a implementarem diagnósticos e políticas inclusivas para ampliar a diversidade em seus quadros funcionais.

Além disso, está em discussão no Senado o Projeto de Lei nº 4.988/2023, que cria o selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho”, distinção a ser concedida para empresas que demonstrarem práticas eficazes de inclusão e igualdade salarial.

A introdução de iniciativas como o “selo de diversidade” incentiva políticas de equidade no ambiente corporativo. Empresas que investirem em ações afirmativas e programas de inclusão terão maior destaque no mercado, alinhando-se às práticas de ESG.

Pauta nos tribunais superiores

Na esfera do Judiciário, os tribunais superiores serão palco de julgamentos que moldarão o futuro das relações trabalhistas.

Entre os temas mais aguardados estão:

- **Vínculo entre motoristas e aplicativos**

O STF decidirá no Recurso Extraordinário 1.446.336 se há vínculo empregatício entre motoristas e plataformas como Uber e iFood. A tendência é de não reconhecimento do vínculo, seguindo precedentes que permitem a terceirização de atividades, mesmo nas atividades-fim.

A decisão a ser tomada pela Supremo Tribunal Federal, em regime de repercussão geral (Tema 1291), uniformiza a jurisprudência acerca da matéria, evitando decisões conflitantes. Inúmeras ações estão suspensas aguardando o resultado deste julgamento.

• Gratuidade da Justiça

O STF também está em vias de julgar a Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) 80, que questiona a concessão de justiça gratuita apenas a trabalhadores com renda até 40% do teto previdenciário. A ação tem por objeto os §§3º e 4º do artigo 790 da CLT e a decisão final poderá restringir o acesso de trabalhadores ao judiciário.

• Negociação coletiva e terceirização

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, serão julgados recursos repetitivos que versam sobre matérias importantes no cenário das relações de trabalho, como terceirização e pejetização.

Um dos mais esperados é o julgamento do E-ED-RR-1848300-31.2003.5.09.0011, no qual será decidido se é possível superar o entendimento do STF (Tema 725), sobre a litude de todas as formas de terceirização, inclusive da atividade-fim. O segundo caso (E-RRAg-373-67.2017.5.17.01210) definirá se é possível o reconhecimento de vínculo de emprego no caso de contratos em que o prestador de serviços é uma pessoa jurídica constituída para fazer a intermediação de relação de trabalho, a chamada *pejetização*.

O TST ainda julgará questões como o direito de oposição ao pagamento de contribuições assistenciais por empregados não sindicalizados, além de analisar a recusa de sindicatos em participar de negociações coletivas.

Como as empresas podem se preparar?

Diante de temas tão relevantes, que certamente trarão impactos significativos nas relações de trabalho, as empresas devem redobrar sua atenção e buscar se antecipar na busca de soluções estratégicas que as deixem seguras para enfrentar o novo momento.

Ter conhecimento dos reflexos destas decisões no seu negócio evita surpresas e permite que a empresa se prepare, seja em termos operacionais, seja em seu fluxo de caixa.

Veja algumas medidas que devem ser tomadas:

Monitoramento Constante: Acompanhar os desdobramentos legislativos e judiciais é essencial para antecipar riscos e oportunidades. É preciso estar atenta aos novos movimentos no cenário trabalhista, e isso inclui não apenas as novidades e mudanças legislativas, mas também o posicionamento dos Tribunais quanto à aplicação das novas regras.



Fortalecimento de Políticas Internas: Atualizar Códigos de Conduta e Regulamentos Internos, revisar escalas de trabalho e implementar ações de saúde mental são medidas indispensáveis.

Capacitação de lideranças: Promover treinamentos para líderes e gestores sobre as novas exigências e práticas de conformidade trabalhista.

Investimento em tecnologia e automatização de processos internos: Implementar controles de ponto seguros; otimizar o processo por meio de escalas; avaliar a possibilidade de implementação de banco de horas.

Gestão de dados (*people analytics*): Conhecer os dados de saúde dos empregados através de uma gestão eficiente de afastamentos e atestados, a fim de identificar gargalos e riscos psicossociais (assédio, estresse, depressão).

Negociação coletiva: Buscar aproximação com as entidades sindicais para formalização de acordos coletivos de trabalho que reflitam a realidade da empresa, especialmente no que se refere à jornada de trabalho (domingos e feriados, escala 6 x 1).

O ano de 2025 exigirá das empresas uma postura mais estratégica, com maior ênfase em *compliance* e inovação nas relações de trabalho. Ao se anteciparem às mudanças e fortalecerem sua governança, as organizações não apenas garantem conformidade e segurança jurídica, mas também fortalecem sua competitividade no mercado.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-jan-25/a-agenda-trabalhista-de-2025-o-que-esperar-e-como-as-empresas-podem-se-preparar/>